

**Peranan Hubungan Kerja Kemanusiaan Terhadap Proses Pengambilan
Keputusan
(Suatu Studi Pada Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado)**

**Grace B. N. Manimpurung
Martha Ogotan
Femmy Tulusan**

human relations are already implemented in the life of the Organization, both private and governmental, but kenyataan showed that not a few others agencies or Government agencies that are less attention to certain aspects of the approach to human relations, especially with regard to issues of concern the nature of the psychological, social and batiniah. One example of a case which can be removed in this study is in the Sub-district offices environments Malalayang as objects of research. This research aims to know the role of the humanitarian work of the decision making process in the Office of subdistrict malalayang.

*This research uses a type of quantitative research using existing formulas.
In this study have been reflected clearly the role of the humanitarian work of the existing decision making processes in the Office of subdistrict Malalayang*

Keywords: Employment Relationships, Humanity, The Decision

PENDAHULUAN

Latara Belakang

Kemajuan perekonomian, organisasi dan instansi pemerintahan yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan organisasi dalam arti sumber daya manusia seperti, ketaatan kerja, efektivitas maupun kinerja serta disiplin akan dapat memberikan manfaat bagi suatu organisasi dalam pemerintahan apabila dipimpin oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan seorang pemimpin untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Sebagaimana diketahui bahwa faktor manusia dalam administrasi (termasuk manajemen dan organisasi dalam arti dinamis) memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Terpenting dan menentukan karena selain manusia memiliki rasio dan perasaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang termulia, juga merupakan faktor determinan, karena “unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi, seperti : uang, mesin, material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya yang dapat memberi manfaat bagi organisasi apabila manusia yang ada di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. (Siagian, 1985 : 127). Dengan kata lain, bahwa faktor manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi yang secara efisien, efektif dan ekonomis. Tegasnya,

menurut (Sujak 1990) bahwa manusia merupakan salah satu sumber yang ada dalam organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan menjadi pemeran sentral pendaya gunaan sumber-sumber lainnya.

Untuk menjadikan anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya bangun dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi diperlukan sosok/figur pemimpin yang memiliki integritas karakter seseorang pembina dan mampu memandang/memperlakukan orang-orang/bawahan bukan sebagai mesin pekerja umum sebagai sumber daya yang paling esensial yang menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan manajer/pimpinan untuk dapat menciptakan suasana kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh, berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis.

Kemampuan menciptakan suasana *kondusif*, secara *implisif* mengandung arti ganda. Disatu sisi, menuntut kematangan pimpinan/manejer dalam memahami kompleksitas organisasi dan proses interaksi antar unit dalam kerangka organisasi secara keseluruhan kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan setiap aktivitasnya. Disisi lain, mengharuskan pimpinan untuk secara bersungguh-sungguh menerapkan prinsip-prinsip *human relations* atau hubungan kerja

kemanusiaan dalam kerangka hubungan formal, non-formal dan informal antara atasan dengan bawahan, antara sesama atasan dan antara sesama bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan intim namun tetap dinamis dalam batas-batas kewajiban. Dengan demikian diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan kegairahan dan semangat kerja pegawai dalam membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.

Dipandang dari sudut seseorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin suatu organisasi atau kelompok/unit organisasi tertentu, maka *human relations* merupakan suatu kegiatan pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang meningkatkan mereka untuk bekerja bersama-sama dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, kepuasan psikologis maupun kepuasan sosial dan batinah. Singkatnya, menurut Davis, *human relations* adalah pengembangan usaha kelompok karyawan (pegawai) secara produktif dan memuaskan. (Effendi, 1983).

Pemimpin dan manajer adalah dua hal yang berbeda. Akan tetapi, seorang pemimpin bisa merupakan seorang manajer dan bisa juga tidak. John Kotter dari Sekolah Bisnis Harvard, menyatakan bahwa manajemen menyangkut hal mengatasi kerumitan. Manajemen yang baik menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, dan memantau hasil

lewat perbandingan dengan rencana. Kepemimpinan, sebaliknya, menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan; kemudian mereka mempersekutukan orang dengan mengkomunikasikan penglihatan ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. (Stephen P. Robbins, 2001:313)

Dalam dunia yang dinamis saat ini, suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk menentang status quo (keadaan tetap), untuk menciptakan suatu misi terhadap masa depan, dan untuk menginspirasi anggota organisasi untuk menginginkan pencapaian visi tersebut. Selain itu suatu organisasi juga membutuhkan manajer untuk memformulasikan rencana-rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi harian.

Walaupun *human relations* sudah banyak diterapkan dalam kehidupan organisasi, baik swasta maupun pemerintahan, namun kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pula instansi atau lembaga pemerintah yang kurang memperhatikan aspek-aspek tertentu dari pendekatan *human relations*, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah yang sifatnya psikologis, sosial dan batiniah. Salah satu contoh kasus yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah dalam lingkungan kantor Kecamatan Malalayang sebagai objek penelitian ini.

Gambaran hasil penelitian di atas, memang secara ilmiah belum dapat diterima kebenarannya, karena biasa saja kurangnya semangat kerja penyebabnya atau redahnya prestasi kerja kurangnya penerapan prinsip-prinsip Human Relations, namun lebih dominan adalah tidak dilibatkan mereka (para pegawai) dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan. Untuk itu maka berdasarkan masalah yang telah diteliti, sehingga penulis berinisiatif untuk mengambil judul penulisan yaitu : ***“Peranan Kerja Kemanusiaan Dalam Proses Pengambilan Keputusan” (Suatu Studi Pada Kantor Kecamatan Malalayang)***

Informan Penelitian

Dengan metode *Purposive Sampling* maka dipilih informan yang dianggap memahami dan dapat memberikan informasi yang benar menyangkut fokus dalam penelitian ini, yaitu :

1. Semua individu dan Unit-unit yang menjadi target peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah :

Metode Lapangan

Dengan menggunakan metode ini penulis akan terjun langsung ke lokasi penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antar peneliti dan informan dimana jawaban informan akan menjadi data mentah.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung yakni *face to face*, artinya pewawancara berhadapan langsung dengan informan untuk menanyakan secara lisan pertanyaan yang telah di siapkan oleh pewawancara dan jawaban kemudian dicatat oleh pewawancara. Wawancara dilakukan langsung terhadap pihak-pihak yang terkait dengan membantu proses penelitian.

Metode Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pustaka dengan data-data sekunder yakni referensi data yang sudah tertulis dan diolah oleh orang lain berupa dokumen, buku-buku, media cetak, internet, dan lain-lain yang dapat membantu.

Teknik Analisa data

Teknik analisa yang digunakan oleh penulis adalah teknik metode deksriptif kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti (*Suyanto*, 2006:167). Data yang diperoleh kemudian dijabarkan dan disusun untuk memberikan keterangan terhadap masalah-masalah yang aktual dan berdasarkan data yang sudah terkumpul.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kecamatan Malalayang

Keadaan Geografis

Kecamatan malalayang merupakan salah satu kecamatan yang berada di kota manado, tepatnya dibagian selatan kota

manado terletak diantara lintang utara dan bujur timur dengan ibukota pemerintahannya terletak dikelurahan malalayang satu. Letak geografis kecamatan malalayang adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah utara : berbatasan dengan kecamatan sario
- b. Sebelah timur : berbatasan dengan kecamatan pineleng
- c. Sebelah selatan : berbatasan dengan kecamatan pineleng
- d. Sebelah barat : berbatasan dengan laut sulawesi

Luas wilayah kecamatan malalayang adalah $\pm 3.024,75$ Ha, dengan pembagian wilayah meliputi 9 kelurahan. Kelurahan terluas adalah malalayang II dengan luas 700 Ha, sedangkan kelurahan terkecil adalah wilayah dua yaitu 57 Ha.

Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk kecamatan malalayang menurut data yang diperoleh melalui penelitian pada kantor camat malalayang berdasarkan data kependudukan mantis kecamatan malalayang Tahun 2014 adalah sebanyak 57,835 jiwa. Keadaan penduduk menurut jenis mata pencaharian di kecamatan malalayang, pendudukan memilki profesi yang berbeda-beda ada yang bekerja sebagai petani, perkebunan, nelayan, pengusaha, pedagang, peternak, pegawai negeri sipil dan TNI.

Deskripsi Hasil Wawancara Dan Pembahasan

Pendahulu-pendahulu Teori Hubungan Kemanusiaan meskipun masih terikat pada pandangan Teori Organisasi

Klasik, tetapi telah mulai menekankan bahwa manusia adalah unsur penting yang perlu mendapatkan perhatian yang penuh dari organisasi. Studi Hawthorne yang menyangkut serangkaian penelitian mengenai tingkah laku manusia dalam situasi kerja pada perusahaan Western Electric Company yang berlangsung sejak tahun 1924 sampai tahun 1933 menemukan Konsep Manusia Sosial yang didorong oleh kebutuhan sosial yang menginginkan imbalan hubungan pada pekerjaan dan yang merespons lebih besar terhadap tekanan-tekanan kelompok kerja dibandingkan terhadap kendali manajemen sehingga pendapat teori klasik tentang Manusia Rasional yang dimotivasi oleh kebutuhan ekonomi pribadi berubah menjadi Konsep Manusia Sosial yang menekankan pada hubungan-hubungan dalam kelompok kerja. Namun demikian perlu pula diperhatikan berbagai kritik yang dilontarkan terhadap penelitian Hawthorne ini baik dari aspek konsep, metodologi, maupun kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh.

Masalah-masalah yang menjadi pembahasan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Hubungan kerja kemanusiaan dan serta sikap dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan pada Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado ?
- b. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi hubungan kerja kemanusiaan dilingkungan Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado ?

- c. Bagaimana peranan hubungan Individu/kemanusiaan, penghargaan sosial dan tingkahlaku , perhatian kerja, sikap simpati sosial, dan aktualisasi diri terhadap pengambilan keputusan pada Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado ?
- d. Apa saja yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan hubungan kerja kemanusiaan dalam mengambil keputusan pada Kantor Camat Malalayang Kota Manado ?
- e. Pemecahan masalah apakah hubungan kerja kemanusiaan berperan dalam proses pengambilan keputusan ?

Peramam Antar Hubungan Kemamusiaan

Hubungan antar manusia adalah kemampuan mengenali sifat, tingkah laku, pribadi seseorang. Ruang lingkup hubungan antar manusia dalam arti luas adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati. Dalam hal ini berusaha mencoba menemukan, mengidentifikasi masalah dan membahasannya untuk mencari pemecahannya. Hubungan antar manusia yang merupakan pelaksanaan ketrampilan dimana seseorang belajar menghubungkan diri dengan lingkungan sosialnya. Sedangkan menurut S.P. Siagian, 1982 ,hubungan antar manusia adalah suatu sosiologi kongrit karena meneliti situasi kehidupan, khususnya masalah “interaksi” dengan pengaruh psikologisnya. Hubungan antar manusia dalam arti luas adalah menemukan, mengidentifikasi

masalah, dan membahasnya untuk mencari pemecahan.

Organisasi Human Relation

Organisasi human relation disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antar manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan, atau the human relation theory. Hubungan antar manusia dan hubungan kemanusiaan kedua-duanya merupakan terjemahan dari istilah bahasa inggris human relation. Hubungan antar manusia dengan hubungan kemanusiaan sesungguhnya mempunyai pengertian yang tak sama. Hubungan antar manusia merupakan antar pesonayang bersifat lahiriah saja, kurang memperhatikan aspek kejiwaan. Sehingga tidak memberikan kepuasan psikologis. Suatu hubungan dikatakan hubungan kemanusiaan, apabila hubungan tersebut dapat memberikan kesadaran dan pengertian. Sehingga pihak lain (yang menerima informasi) merasa puas.

Pembahasan

Hakikat Manusia

Sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa manusia adalah faktor utama yang sangat penting dalam setiap organisasi apapun bentuknya. Ketika manusia memasuki dunia organisasi dan dia beraktifitas disana, maka itulah awal perilaku manusia yang berada dalam organisasi atau dalam dunia kerja. Oleh karena persoalan-persoalan manusia senantiasa berkembang berdasarkan situasi dan kondisi dan semakin sulit dikendalikan, maka persoalan-persoalan organisasi dan khususnya persoalan perilaku organisasi semakin hari semakin berkembang. Menurut Nawawi (2005:3)

mengemukakan bahwa manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan YME yang kompleks dan unik dan diciptakan dalam integrasi dua subtansi yang tidak dapat berdiri sendiri. Subtansi pertama disebut tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, sedangkan subtansi ke dua disebut jiwa (rohani /psikis) yang bersifat non-materi.

Tanpa keterpaduan itu wujudnya bukan manusia, karena secepat tubuh di tinggalkan jiwa, maka yang tampak sebagai materi bukan manusia lagi tetapi mayat atau jenazah. Dalam keadaan seperti itu, tidak satupun fungsi manusiawi yang dapat di jalankannya. Demikian pula sebaliknya jiwa yang pergi yang meninggalkan tubuh yang disebut roh, bukan manusia lagi yang tidak mampu yang menjalankan fungsi kemanusiaan sebagaimana sebelumnya . Selanjutnya dikatakan Nawawi (2007) bahwa dalam keterpaduan kedua subtansi itu manusia menjalani hidup dan kehidupan yang kompleks dan unik.

a. Dasar Perbedaan Manusia

Manusia berbeda dalam tiga hal : Dalam cara mereka berpikir ; dalam cara mereka berperasaan ; dalam cara mereka bertindak.

- a) Berpikir menunjukkan pada sifat-sifat rohani seseorang kecerdasan, kecakapannya untuk berpikir secara logis, kecakapan untuk menangkap sesuatu, kebiasaan-kebiasaan berpikirnya.
- b) Merasa menunjukkan pada sifat emosional, sikap seseorang dalam menghadapi kritik,

sifatnya sebagai penyerang dalam percakapan, cepatnya ia menjadi marah, kebiasaan-kebiasaan emosionalnya.

- c) Bertindak menunjukkan pada sifat kejasmanian-kekuatan badan seseorang, gaya tahannya, kecepatannya untuk bergerak, caranya berhubungan, kebiasaan-kebiasaan membuatnya.

Melihat perbedaan antara orang yang satu dengan yang lain tidak selalu mudah. Hal ini membutuhkan pengamatan dan pengalaman. Akan tetapi jika saudara berusaha melatih di dalam hal menggolong-golongkan dan menilai orang, saudara akan berpendapat, bahwa bergaul dengan para pekerja, merupakan pekerjaan yang lebih mudah daripada apa yang saudara kira.

Pemecahan Masalah Dan Hirarki Pengambilan Keputusan dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan.

Dari deskripsi latar belakang masalah samapai pada pembahasan ini, dalam hubungan kerja kemanusiaan dalam proses pengambilan keputusan, tidak dapat dilepas pisahkan dari pengaruhnya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengaruh rutin organisasi berkaitan dengan penelitian pada Kantor Kecamatan Malalyang Kota Manado, dengan perkataan lain kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakan karena kewajiban atau takut akan konsekuensi dari ketidakpatuhan.

Unsur sukarela inilah yang membedakan kepemimpinan dari proses pengaruh lainnya seperti wewenang dan kekuasaan.

Kepemimpinan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias (Davis (1981) dalam Yuli (2005: 167). Sedangkan Terry dan Franklin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok.

Mengacu dari kedua pengertian tersebut, maka Yuli (2005: 167) mendefinisikan pengertian kepemimpinan sebagai orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Mintzberg bahwa ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hirarkinya, peran tersebut meliputi : peran

hubungan antar pribadi (*interpersonal role*), peran yang berhubungan dengan informasi (*informational role*), dan peran pembuat keputusan (*decisional role*) (Thoha, 2001 : 2323 – 240). Pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan – tindakan atau kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu meskipun tidak ada ikatan – ikatan yang formal dalam organisasi.

Hubungan dan Peranan Kinerja Kemanusiaan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Kehidupan sehari-hari kita sebenarnya adalah kehidupan yang selalu bergumul dengan keputusan. Keputusan merupakan kesimpulan terbaik yang diperoleh setelah mengevaluasi berbagai alternatif dalam hubungan kerja kemanusiaan. Di dalam arti tersebut, terkandung unsur situasi dasar, peluang munculnya situasi dasar, dan aktifitas pencapaian keputusan. Secara rasional kesimpulan tersirat dalam premis-premis sehingga hanya kepentingan perumusan saja. Walaupun berbagai literatur yang memandang keputusan sebagai proses menampilkan tersurat kata keputusan di dalam modelnya. Kajian tentang keputusan juga banyak berbasis metode. Basis kajian tersebut, dipandang lebih menarik daripada domain pengambilan keputusan itu sendiri. Berdasarkan kajian metode, keputusan terpecah menjadi empat, yaitu, metode keputusan rasional, metode keputusan tawar menawar, metode keputusan agregatif, dan metode keputusan keranjang sampah. Sehubungan dengan pendekatan metode berbagai aliran pun dapat sesuai untuk mengkaji

keputusan. Aliran-aliran yang dimaksudkan adalah birokratik, manajemen saintifik, hubungan kemanusiaan, rasionalitas ekonomi, kepuasan dan analisis sistem.

Prinsip Dalam Pembuatan Keputusan

Pembuatan keputusan mengenai berbagai prinsip dasar sehingga baik dalam tahapan perumusan maupun implementasinya pembuatan keputusan tersebut memenuhi syarat sebagai alat manajemen yang dapat memberikan panduan bagi anggota dalam bertindak dan berperilaku. Adapun Prinsip-Prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keputusan pada dasarnya ditujukan untuk memecahkan masalah, karena itu setiap alternatif solusi hendaknya tepat untuk masalah yang dituju.
- b. Setiap keputusan hendaknya merupakan alternatif terbaik dengan resiko yang amat minial.
- c. Keputusan hendaknya sudah mempertimbangkan lingkup dan resiko secara sistematis dan sistemik.
- d. Keputusan hendaknya tidak berada diluar zona of acceptance manusia.
- e. Keputusan yang efektif adalah keputusan yang dapat dilaksanakan.
- f. Keputusan hendaknya memecahkan masalah yang generik bukan masalah yang operasional teknis.

- g. Pembuatan Keputusan terdiri dari tahap perumusan keputusan dan implementasi keputusan.
- h. Pembuatan keputusan hendaknya menghasilkan suatu hasil yang dapat diukur.
- i. keputusan tidak selalu harus dimulai dari data, tapi dari judgement.

Keseluruhan prinsip di atas dapat dijadikan dasar dalam setiap pembuatan keputusan. Dengan menerapkan prinsip tersebut pembuat keputusan dapat terhindar dari berbagai kesalahan dalam menggunakan pembuatan keputusan. Ini mengandung arti bahwa kekacauan manajemen yang acap kali disebabkan oleh pembuatan keputusan yang tidak didasarkan kepada prinsip yang tepat dapat dihindari. Proses pembuatan keputusan terdiri dari dua tahapan yaitu: tahapan perumusan keputusan dan tahapan implementasi keputusan. Setiap tahapan terdiri dari berbagai langkah atau kegiatan yang secara sistematis dan runtun perlu diikuti oleh setiap pembuat keputusan. Keseluruhan rincian tahapan dan kegiatan pembuatan keputusan tersebut tercantum di bawah ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Defenisi Kerja Kemanusiann dalam Pengambilan Keputusan adalah sebagai keseluruhan proses yang menyangkut pengartikulasian dan pendefinisiaan masalah, perumusan kemungkinan-kemungkinan pemecahan masalah dalam bentuk tuntutan-tuntutan politik,

- penyaluran tuntutan-tuntutan tersebut ke dalam sistem politik, pengupayaan pemberian sanksi-sanksi atau legitimasi dari arah tindakan yang dipilih, pengesahan dan pelaksanaan /implementasi, monitoring dan peninjauan kembali dalam Kerja Kemanusiaan.
- 2. Terdapat beberapa teori pengambilan keputusan yang dianggap paling sering dibicarakan dalam berbagai kepustakaan kebijakan negara diantaranya ; Teori Rasional Komprehensif, Teori Inkremental, Teori Pengamatan Terpadu (Mixed Scanning Theory).
- 3. Menurut konsepsi Anderson, nilai-nilai yang kemungkinan menjadi pedoman perilaku para pembuat keputusan itu dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu : Nilai-nilai
- 4. Pengertian organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan suatu bersama.
- 5. Hubungan Kerja Manusia Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi adalah kegiatan atau keteladanan yang baik secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan suatu perubahan perilaku dan sikap orang lain atau kelompok.

Saran

1. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin ketika harus mengambil suatu keputusan, yaitu:
 - a) Mengetahui hakekat dari pada masalah yang dihadapi, dengan perkataan lain mendefinisikan masalah yang dihadapi itu dengan setepat-tepatnya;
 - b) Mengumpulkan fakta dan data yang relevant;
 - c) Mengolah fakta dan data tersebut;
 - d) Menentukan beberapa alternatif yang mungkin ditempuh;
 - e) Memilih cara pemecahan dari alternatif-alternatif yang telah diolah dengan matang;
 - f) Memutuskan tindakan apa yang hendak dilakukan;
 - g) Menilai hasil-hasil yang diperoleh sebagai akibat daripada keputusan yang telah diambil.
2. Kesepakatan akan terjadi kalau semua anggota dari suatu organisasi mendukung keputusan yang diambil. Metode pengambilan keputusan ini memiliki keuntungan, yakni partisipasi penuh dari seluruh anggota organisasi akan dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, sebaik seperti tanggung jawab para anggota dalam mendukung keputusan tersebut. Selain itu metode pengambilan keputusan sangat penting khususnya yang berhubungan dengan persoalan-persoalan yang kritis dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, P. Sondang, 1981. **Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan**, Jakrta Gunung Agung.
- ____Robbins, Stephen.P, 2001, **Perilaku Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenallindo, Jakarta
- ____Effendy, Onong, 1983. **Human Relations dan Public Relations**, Bandung : Mandar maju,
- ____Davis, Keith, 1967. **Human Relations at Work The Dynamics of Organiztion Behavior**, McGraw_Hill, Kogasukan.
- ____Musenaf, 1986. **Managemen Kepegawaian**, Jakarta : Gunung Agung.
- ____Suewarno, Handyaningrat, 1982. **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**, Cetakan Ketiga Jakarta : Gunung Agung.
- ____Siagian, Sondang, 1997, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta
- ____Terry, George. R. 1986 **Azas-Azas Manajemen**, Terjemahan Winardi, Bandung : Alumni.
- ____Suyanto, 2006:166 **Metode Penelitian (Deskriptif, Kualitatif)**
- ____Harison, 2010:86 **Pengertian Metode Penelitian dan Pendekatan Sampel**.
- S.P. Siagihan, 1982, **Filsafat Administrasi**. PT. Gunung Agung - Jakarta

